

EXERCICE 2023

# Rapport sur l'égalité entre les genres

# CAE

# Table des matières

---

## 03

Objectifs et portée du rapport

## 04

Un message de la part de notre cheffe de la direction de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion

## 05

Notre programme DEI

## 17

Nos résultats

## 18

Indicateurs d'égalité entre les genres

---



# Objectifs et portée du rapport

---

L'objectif de ce rapport est d'assurer la transparence et la responsabilité à l'égard de notre engagement à promouvoir un lieu de travail diversifié, équitable et inclusif. Bien que notre programme de DEI couvre tous les groupes sous-représentés, ce rapport offre un aperçu précis des stratégies, des progrès et des efforts continus en faveur de l'équité entre les genres sur notre lieu de travail.

Ce rapport couvre nos activités mondiales et présente des renseignements quantitatifs et qualitatifs pour l'exercice financier 2023 (clos le 31 mars 2023). Ce rapport a été soumis à un processus de révision interne officiel et il a reçu l'approbation de la haute direction de CAE.

## Commentaires

Nous sommes ouverts à tout commentaire sur les sujets abordés dans ce rapport. Veuillez envoyer vos commentaires, suggestions et questions à [developpementdurable@cae.com](mailto:developpementdurable@cae.com).



# Un message de la part de notre cheffe de la direction de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion

---

Faire de la DEI la priorité de tous est notre engagement collectif à promouvoir une culture où chaque voix est entendue, où chaque personne est valorisée et où chaque possibilité est une voie vers un avenir plus inclusif.

À CAE, nous résumons la profondeur et l'étendue de notre approche en matière de DEI en six mots : Des milliers de différences. Un CAE. Nous nous sommes engagés à favoriser et à promouvoir une culture de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein de l'organisation et de nos collectivités, où tous les employés se sentent valorisés et inclus, et ressentent un sentiment d'appartenance, indépendamment de leur race, de leur couleur, de leurs croyances, de leur sexe, de leur identité et de leur expression de genre, de leur orientation sexuelle, de leur nationalité d'origine, de leur handicap, de leur âge ou de leur statut d'ancien combattant.

En tant que chef de file de l'industrie comptant plus de 13 000 employés répartis dans environ 250 emplacements et centres de

formation dans plus de 40 pays, CAE entretient des relations avec des employés, des clients et des partenaires du monde entier qui apportent une valeur, des compétences et des perspectives uniques à notre entreprise et à la société. Les études démontrent que des équipes diverses et inclusives sont plus mobilisées, prennent de meilleures décisions, stimulent l'innovation et atteignent de meilleurs résultats.

Notre engagement à favoriser un effectif de plus en plus diversifié et une culture inclusive est ancré dans nos valeurs. Comme le reflète notre valeur principale Un CAE, nous sommes fiers d'être une seule équipe passionnée, sans frontières et inclusive ayant un objectif commun : assurer la réussite de tous les intervenants, qu'il s'agisse d'employés, de clients ou d'actionnaires. Nous savons que nous accomplissons plus ensemble que chacun de notre côté.

C'est la première année que nous publions un rapport sur l'équité entre les genres. Dans ce rapport, vous trouverez une exploration approfondie de notre vision, de notre structure de gouvernance et des progrès réalisés en matière d'égalité des genres et de pouvoir d'agir des femmes. Notre engagement envers cette cause va au-delà des mots; il se reflète dans nos actions, nos politiques et la culture que nous nous efforçons de mettre en place. L'accent que nous portons sur cet engagement ne diminue pas l'importance des autres aspects de la DEI, mais met plutôt en lumière notre conviction que chaque élément de la diversité mérite qu'on s'y attarde.

---

**Pascale Alpha**

Cheffe de la direction de la Diversité,  
de l'Équité et de l'Inclusion

# Notre programme DEI

Dans cette section, nous examinerons le programme, les pratiques et les initiatives en matière de DEI de CAE qui contribuent à faire progresser l'équité entre les genres au sein de notre organisation. Notre programme DEI est plus qu'un ensemble de politiques, il est un puissant catalyseur de changement.

## Tout le monde est invité à contribuer à notre succès, sans exception.

À CAE, le développement durable est indissociable de la stratégie et des activités principales de notre entreprise. La DEI, pierre angulaire de notre stratégie de développement durable, est essentielle pour favoriser l'équité, l'innovation et la résilience, respecter les normes éthiques et réglementaires, et assurer le succès à long terme de notre organisation et des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités.

Notre feuille de route en matière de DEI décrit notre engagement ferme à cultiver une culture de la diversité, de l'équité et de l'inclusion qui englobe tous les aspects de notre organisation et s'étend aux collectivités que nous desservons. D'ici à l'exercice 2028, notre vision est de faire de la DEI la pierre angulaire de notre identité et de nos activités. Nous sommes déterminés à améliorer la représentation de toutes les facettes de la diversité au sein de notre direction et au-delà.

Cette feuille de route stratégique pluriannuelle renforce encore plus notre engagement en faveur du développement durable et améliorera notre impact et nos résultats dans les domaines qui comptent le plus.

## DE&I Policy

Notre Politique mondiale en matière de diversité, d'équité et d'inclusion en milieu de travail fournit le cadre sous-jacent qui s'applique aux employés, aux clients, aux vendeurs, aux fournisseurs et aux sous-traitants de CAE, ainsi qu'à toute autre personne ou entité qui entretient une relation d'affaires avec nous. La politique décrit les rôles et les responsabilités, le [code d'éthique professionnelle de CAE](#) étant une source de référence obligatoire. CAE considère la conformité comme essentielle pour le maintien d'un lieu de travail ouvert, diversifié, équitable et inclusif.

## Notre mission et notre vision en matière de DEI

### Mission

Favoriser et promouvoir une culture de diversité, d'équité et d'inclusion au sein de l'organisation et de nos collectivités, où tous les employés se sentent valorisés et inclus, ressentent un sentiment d'appartenance et contribuent pleinement à la réussite de CAE.

### Vision

Contribuer à façonner une entreprise ouverte, progressiste et centrée sur les personnes où nous tirons parti de la DEI pour créer de la valeur pour l'entreprise.

## Nos objectifs

- > Élargir la diversité au-delà du genre
- > Créer des politiques et des pratiques exemplaires
- > Accroître les mesures et les efforts de DEI à l'échelle mondiale
- > Élargir la DEI dans notre secteur et nos collectivités
- > Mettre en place une culture plus inclusive

## Nos indicateurs KPI

- > D'ici l'EX24, accroître la diversité au sein de la direction (genre + personnes de couleur et autochtones) de 2 %, passant de 31 % à 33 %
- > D'ici l'EX24, augmenter de 3 % la représentation de la diversité des genres parmi les employés à haut potentiel, soit de 29 % à 32 %
- > D'ici l'EX25 au moins 33 % des membres de la haute direction et 40 % des administrateurs doivent faire partie de certains groupes issus de la diversité.

# Gouvernance DEI

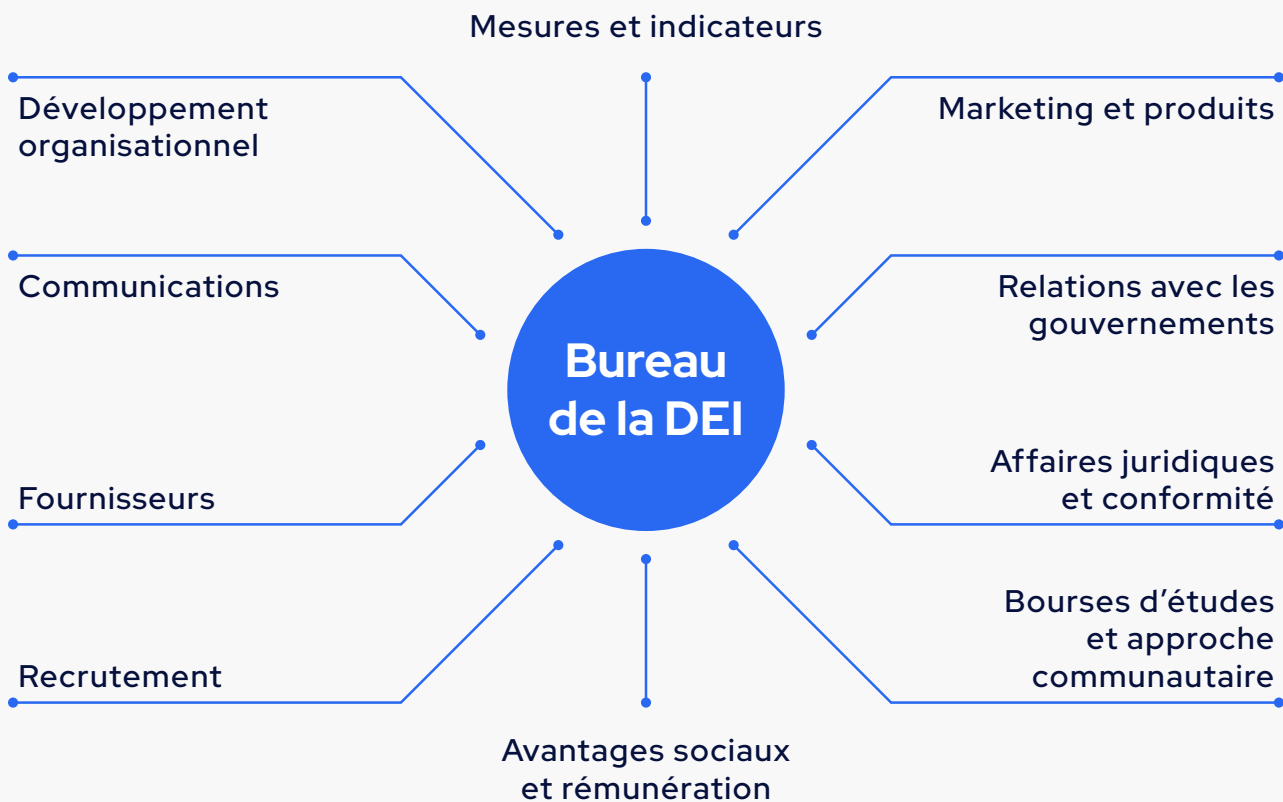
Nous nous efforçons en permanence d'améliorer et d'aligner nos structures et nos processus de gouvernance en matière de DEI sur les meilleures pratiques de l'industrie dans ce domaine en constante évolution. En 2022, nous avons mis en place une structure de gouvernance officielle afin d'accélérer l'intégration de la DEI dans la culture et dans les pratiques commerciales de l'entreprise et nous avons également créé un nouveau poste de direction en DEI.

Le Conseil exécutif de la diversité (CED) de CAE, composé de membres du comité de direction, assure la supervision et la gouvernance des initiatives de DEI dans l'ensemble de l'organisation. Notre cheffe de la direction de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion supervise le Bureau de la DEI de CAE, une équipe responsable de veiller à ce que les considérations en matière de DEI soient intégrées dans les principaux secteurs opérationnels.

Le Bureau de la DEI travaille en étroite collaboration avec les principaux secteurs afin d'influencer nos employés, nos systèmes et notre culture, et de tirer parti de la DEI pour créer de la valeur pour l'entreprise. Ce cadre de gouvernance inclut la direction de chaque secteur, soutenue par les responsables régionaux de la DEI, qui adaptent les initiatives à leur contexte local respectif.

## Secteurs opérationnels – DEI

Ce cadre de gouvernance inclut la direction de chaque secteur, soutenue par les responsables régionaux de la DEI, qui adaptent les initiatives à leur contexte local respectif.



## Développement organisationnel

À CAE, nous croyons en une culture d'apprentissage qui permet aux employés d'être maîtres de leur développement. Nous élaborons et mettons en œuvre des plans de développement systématiques pour soutenir la croissance de nos employés à toutes les étapes de leur carrière – des nouvelles recrues aux employés désireux d'explorer de nouvelles options de carrière ou d'acquérir de nouvelles compétences, en passant par le développement des gestionnaires.

CAE offre deux programmes de développement conçus expressément pour les femmes : Effet A et Audace. Ces deux programmes les amènent à cheminer vers la croissance professionnelle et l'épanouissement personnel, en se concentrant sur des sujets comme le réseautage, l'influence, la prise de risques, l'intégration travail-vie personnelle, la négociation et la confiance en soi.

Outre ses programmes de perfectionnement des femmes, CAE s'est fixé des objectifs en matière de représentation des femmes au sein du bassin d'employés à haut potentiel et a lancé l'initiative Interrupteur de préjugés pour contrer les préjugés potentiels lors des évaluations du rendement des employés.

CAE offre également de nombreuses possibilités d'apprentissage et de sensibilisation à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. Voici quelques-unes des possibilités d'apprentissage offertes à tous les employés de CAE :

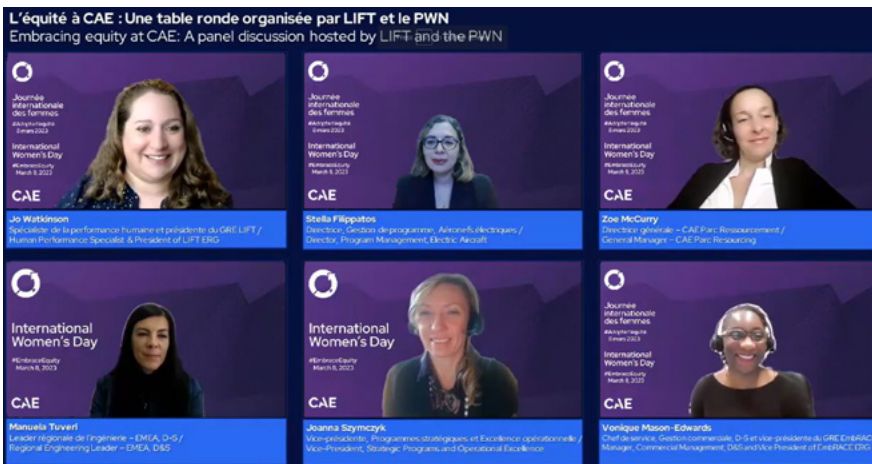
- › Repérer et comprendre les microagressions et y répondre
- › Atelier sur les préjugés inconscients et apprentissage en ligne
- › Le contenu Entrevue inclusive est mis à la disposition des employés par l'entremise de LinkedIn Learning et de notre partenaire CCDI (Centre canadien pour la diversité et l'inclusion)
- › *Inclusive Advisor*, un outil de micro-apprentissage alimenté par l'IA intégré à notre application de reconnaissance CAEchampions, signale les biais possibles dans le texte et suggère des révisions, permettant ainsi aux employés de faire une pause et de réfléchir à leurs propres préjugés inconscients



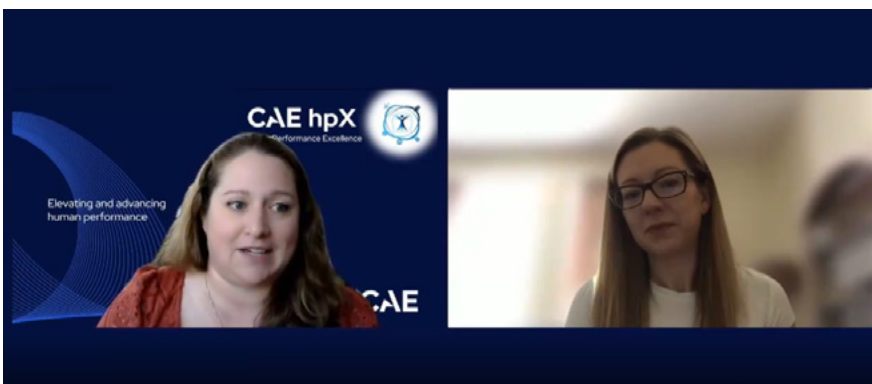
Lancement de la nouvelle cohorte de notre programme de développement Audace destiné aux femmes



PWN a organisé de nombreux panels, dont La femme derrière le titre, avec Sonya Branco, vice-présidente exécutive, Finances et chef de la direction financière de CAE et une entrevue en personne avec Lucie Guillemette, au moment où elle prenait sa retraite à titre de vice-présidente et chef de la direction commerciale d'Air Canada.



À l'occasion de la Journée internationale des femmes, les GRE LIFT et PWN ont parrainé une table ronde virtuelle sur l'équité à laquelle ont participé des employés de CAE.



Le GRE LIFT a organisé un webinaire informatif sur la ménopause pour le mois de la santé des femmes.



Groupes de ressources pour les employés

### RFP

Réseau des femmes professionnelles



### LIFT

Femmes dans les domaines de l'aviation et de la technologie



### EMBRACE

Race et origine ethnique



### PRISM

Communauté LGBTQ2+



### INSIGNIA

Anciens combattants



### FEU

Réconciliation et inclusion des peuples autochtones



### Mozaic

Parents d'enfants aux besoins particuliers





## Recrutement

Nous croyons que tous les employés de CAE contribuent à la création et au maintien d'un milieu de travail ouvert, diversifié et inclusif. Le modèle mondial d'acquisition de talents de CAE favorise l'embauche inclusive et la diversité tout au long du processus de recrutement, de l'affichage de postes à l'entrevue, en passant par le placement.

L'équipe DEI collabore étroitement avec l'équipe responsable du recrutement pour s'assurer que notre processus est exempt de parti pris, et que nous recherchons des candidats et affichons nos postes dans des endroits où nous pouvons attirer des talents ayant des idées, des cultures et des styles de vie différents, ce qui place CAE en position d'embaucher les meilleurs talents à partir d'un bassin diversifié et souvent inexploité de candidats.

Afin d'assurer une expérience d'embauche inclusive à tous les candidats de CAE, nous avons intégré des mesures qui soutiennent des pratiques d'embauche équitables à toutes les étapes du processus d'acquisition de talents. Notre guide de l'embauche inclusive présente les meilleures pratiques à suivre par les gestionnaires, allant des considérations et des critères à appliquer lors de la rédaction des offres d'emploi à la formation sur les préjugés

inconscients dans le cadre du recrutement et des entrevues. Un nouveau tableau de bord dans notre modèle d'acquisition de talents permet aux gestionnaires d'identifier tout écart de représentation de la diversité au sein de leur équipe, ce qui contribue également à une stratégie inclusive de recherche de candidats.

Nous nous efforçons d'utiliser un langage épiciène et inclusif dans nos descriptions de poste afin que tous puissent se sentir à l'aise de postuler.

Notre site Web de recrutement offre un outil IA qui élimine les préjugés, qui jumelle les compétences des candidats à des postes vacants, élimine les préjugés du processus d'examen des CV et filtre les compétences et l'expérience particulières, fournissant une liste plus impartiale.

## Mesures et indicateurs

À la suite de notre campagne mondiale d'auto-identification lancée cette année, nous sommes maintenant en mesure de suivre la diversité au sein de notre effectif. Nous sommes également en mesure de suivre leur engagement et leur sentiment d'appartenance grâce à notre sondage mensuel sur la diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance. Ces données nous permettent de comprendre nos employés et leurs sentiments, ce qui facilite l'établissement d'objectifs et la mise en place de programmes sur mesure.

L'objectif de nos mesures et indicateurs est de suivre les efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion tout au long du cycle de vie des employés, de l'embauche et de l'intégration à la mobilisation, en passant par le perfectionnement et les promotions. Nous faisons également le suivi de nos efforts à l'externe, de nos commandites, du soutien à la collectivité et de la diversité des fournisseurs.



## Relations avec les gouvernements

CAE exerce ses activités dans plus de 40 pays. L'objectif du groupe Relations gouvernementales est de veiller à ce que nos efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion soient conformes aux différentes législations. À CAE, nous comprenons que l'efficacité au niveau de la gouvernance publique et de l'élaboration de politiques exige un large éventail de points de vue. C'est pourquoi nous collaborons activement avec divers intervenants, y compris les institutions publiques et les gouvernements, car nous croyons fermement que des conversations bilatérales sont essentielles pour apporter des changements positifs.

L'un des principaux enjeux sur lesquels nous nous concentrons est la promotion d'une plus grande représentation des femmes dans notre industrie à l'échelle mondiale. Nous reconnaissons l'importance de la diversité des genres et nous nous engageons à faire tomber les barrières qui empêchent les femmes d'accéder à des postes de direction et d'influence.

En nous engageant auprès des institutions publiques et des gouvernements, nous ne nous contentons pas de défendre les principes de DEI au sein de notre organisation, mais nous soutenons aussi activement des objectifs sociétaux plus larges, comme le décrivent les initiatives ci-dessous.

### Campagne d'auto-identification

Le Programme de contrats fédéraux (PCF) du gouvernement du Canada exige que la composition des effectifs soit revue périodiquement pour assurer l'équité en milieu de travail. Conformément à la politique d'évaluation de la conformité du PCF, CAE mène une campagne annuelle de promotion de l'auto-identification, dans le cadre du processus d'embauche de CAE. L'auto-identification des employés est volontaire et anonyme.

Le US Department of Labor exige que la composition de la main-d'œuvre soit revue périodiquement afin de garantir l'équité en milieu de travail. Conformément à la politique de l'Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) et de l'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), CAE invite les candidats et les nouveaux employés à s'auto-identifier volontairement dans le cadre du processus d'embauche de CAE. En outre, CAE offre aux employés des occasions périodiques et permanentes de revoir et de mettre à jour leurs renseignements en matière d'auto-identification. Les renseignements obtenus demeureront confidentiels et ne pourront être utilisés que conformément aux dispositions des lois, des décrets et des règlements applicables.

### Initiative BlackNorth



Le Conseil canadien des chefs d'entreprise contre le racisme systémique envers les Noirs a lancé l'Initiative BlackNorth et a invité les chefs d'entreprise du Canada à se joindre à eux en signant un engagement en faveur du changement, de l'égalité et de la diversité afin de mettre fin au racisme systémique envers les Noirs. En tant qu'organisation signataire et partenaire de l'engagement, CAE reste fidèle à son engagement de promouvoir une culture de diversité et d'inclusion à CAE, tout en sensibilisant à la discrimination raciale, comme le veut la mission de notre GRE EmbRACE. Des efforts comme l'Initiative BlackNorth reconnaissent que la discrimination et les inégalités sont souvent intersectionnelles. La lutte contre le racisme systémique envers les Noirs peut profiter aux femmes noires qui sont victimes de discrimination fondée sur la race et le genre. Cette reconnaissance contribue à créer une approche plus inclusive qui tient compte des défis uniques auxquels sont confrontées les femmes noires.

### Défi 50-30 du gouvernement du Canada

CAE est signataire du Défi 50-30 du gouvernement du Canada, qui vise à faire progresser l'équité, la diversité, l'inclusion et la prospérité économique d'un océan à l'autre en soulignant les avantages de s'assurer que tous puissent prendre part aux discussions.

### Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies

CAE est signataire des principes d'autonomisation des femmes (PAF) des Nations Unies, qui font la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail. Les sept principes PAF sont intégrés à nos valeurs DEI, et nous sommes fiers de fournir des outils aux femmes et de les inspirer à prendre leur carrière en main à CAE. Les principes PAF sont un outil essentiel de la mise en œuvre de l'égalité des genres dans les entreprises dans le cadre du calendrier 2030 et des objectifs de développement durable des Nations Unies.



## Avantages sociaux et rémunération

À CAE, nos employés sont au cœur de tout ce que nous faisons. Nous nous engageons plus que jamais à offrir à tous les employés une expérience passionnante et attrayante et à promouvoir un lieu de travail centré sur nos employés, permettant à chacun d'être entendu et d'avoir les moyens d'optimiser son potentiel. Nos avantages sociaux et notre rémunération visent à faire en sorte que les salaires soient équitables, peu importe le genre, l'identité ou l'expression de genre, l'âge, la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial ou familial, les caractéristiques génétiques et les capacités différentes, et que nous offrions des avantages inclusifs qui répondent à la diversité de nos employés.

Nos avantages sociaux comprennent notamment :

- › Vacances flexibles mondiales – les employés ont la possibilité d'adapter leurs congés payés en fonction de leurs besoins au travail et à la maison.
- › Congé sabbatique mondial – les employés ont la possibilité de s'absenter temporairement du lieu de travail pour un minimum de 4 semaines et un maximum de 26 semaines.
- › Congé parental mondial – les employés peuvent prendre jusqu'à 8 semaines de congé parental entièrement payé.
- › Congé de maternité payé – les employés admissibles reçoivent un soutien financier pour les aider à mettre les priorités au bon endroit et à prendre soin de leur enfant. La durée du congé payé est établie en fonction de la législation locale. CAE couvre entièrement le congé de maternité payé de l'employée, déduction faite des prestations gouvernementales (le cas échéant).
- › Couverture des procédures d'affirmation du genre au Canada .
- › Assurance collective flexible, régime de retraite et régime d'achat d'actions du personnel.
- › Programme d'aide aux employés et à la famille, et service de télémédecine.
- › Programmes de mieux-être physique et mental.

En plus de ces avantages, CAE réalise chaque année un audit mondial sur l'équité salariale afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'écart entre les femmes et les hommes.

## Fournisseurs

Notre engagement à l'égard de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) s'étend au-delà de notre organisation et à l'ensemble du secteur et des collectivités que nous desservons. Un aspect important de cet engagement est l'importance que nous accordons à la promotion de la diversité parmi nos fournisseurs.

À CAE, le travail des fournisseurs et des sous-traitants est régi par le **Code d'éthique des fournisseurs de CAE**. Le code définit les normes éthiques minimales que les fournisseurs doivent respecter dont la diversité, l'équité et l'inclusion constituent un aspect important. Le code stipule que les fournisseurs et les sous-traitants doivent traiter toutes les personnes avec respect et dignité, favoriser la diversité, faire preuve d'ouverture face à des opinions différentes, promouvoir l'égalité des chances et encourager une culture d'intégration et un comportement éthique.

Dans le cadre d'un nouveau programme lancé au cours de l'EX23, CAE a commencé à évaluer le rendement de ses fournisseurs canadiens au moyen de sondages visant à déterminer la représentation de leur effectif dans les catégories suivantes de DEI : minorité visible, femme, membre de la communauté LGBTQ2+, ancien combattant, autochtone et personne en situation de handicap. Nous avons également intégré des critères ESG dans les processus d'approvisionnement afin d'évaluer nos fournisseurs en cours, en reconnaissant ceux qui présentent les meilleurs scores ESG.

## Marketing et produits

À CAE, nous évaluons tout le contenu publicitaire et toutes les campagnes de marketing pour déceler les préjugés, y compris les préjugés fondés sur le genre, avant la publication, en nous assurant que le contenu ne renforce pas les stéréotypes fondés sur le genre. Nos principes de DEI s'étendent à l'externe avec l'élaboration d'un contenu inclusif qui non seulement représente, mais aussi résonne auprès d'un large public.

### IA responsable

L'adoption de nouvelles technologies et l'utilisation accrue de l'intelligence artificielle (IA) sont susceptibles de générer d'importantes répercussions sociales à prendre en considération, notamment des risques comme la perpétuation de préjugés, l'exacerbation des inégalités sociales et la discrimination à l'égard de groupes sous-représentés.

À CAE, nous nous engageons à encourager l'utilisation de l'IA et à recueillir des renseignements par le biais de l'analytique de manière équitable et transparente. Nous veillons à ce que nos actions respectent dès le départ les limites éthiques définies de manière appropriée afin de fournir des capacités alignées, de répondre aux exigences des clients, de protéger la sécurité des parties prenantes et d'éviter tout risque d'atteinte à la réputation.

## Principes éthiques pour l'utilisation responsable de l'analytique des données et de l'IA

### Sécurité d'abord

Notre objectif consiste à améliorer la sécurité

### Transparence

Nos données tirées de l'analytique sont transparentes et compréhensibles

### Pouvoir d'agir

L'IA dans nos systèmes a pour but de donner aux gens le pouvoir d'agir

### Durée

Les données individuelles d'apprentissage doivent avoir une durée de vie établie

### Sécurité et respect de la vie privée dès la conception

Nous plaçons la protection et la sécurité des données au cœur de nos préoccupations

### Non-discrimination

Aucune IA qui crée un parti pris injuste ne sera utilisée

## Bourses d'études et approche communautaire

Nous reconnaissons également que CAE occupe une position d'influence dans l'industrie et dans les collectivités où elle exerce ses activités.

CAE agit à titre de commanditaire et nos leaders à titre de conférencière et de panéliste, en participant à de nombreuses communautés de pratique afin de défendre avec ferveur la DEI. Nous finançons plusieurs bourses d'études et programmes visant à promouvoir les carrières dans l'aviation et les STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) auprès des groupes sous-représentés.

Afin de promouvoir la diversité dans le poste de pilotage, CAE a lancé de multiples initiatives, comme collaborer avec des partenaires de l'industrie pour ouvrir des portes à un plus grand bassin de talents, soutenir les compagnies aériennes en créant un bassin de candidats qualifiés et avoir une incidence positive sur l'économie mondiale.

Le programme **CAE Femmes pilotes aux commandes** collabore avec des compagnies aériennes partenaires pour offrir des bourses d'études pour la formation des pilotes, et les lauréates agissent en tant qu'ambassadrices pour encourager les femmes à poursuivre une carrière dans l'aviation. Ce programme vise à remédier à l'importante **pénurie de pilotes** (lien en anglais seulement) et à accroître la diversité des genres dans ce domaine.

Au cours de l'exercice 2023, CAE a élargi son programme CAE Femmes pilotes aux commandes, en offrant un programme de formation au pilotage entièrement financé en partenariat avec easyJet, et en doublant le nombre de la bourse d'études Commandante Judy Cameron d'Air Canada.

Voici les ambassadrices du programme CAE Femmes pilotes aux commandes



**Alicia Hunt**  
CAE Phoenix



**Cindy Wong**  
CAE Kuala Lumpur



**Bisma Petafi**  
CAE Oxford



**Daniela Saucedo**  
CAE Phoenix



**Georgina Thomas-Watson**  
CAE Oxford



**Lauren Beam**  
CAE Phoenix



CAE est fière de soutenir le [Prix pour le leadership industriel canadien](#) (PLIC), un programme visant à permettre à l'industrie d'investir dans les futurs leaders de l'industrie de la défense et de la sécurité tout en favorisant une main-d'œuvre plus diversifiée.

Nos stagiaires et boursières Magy Gerges et Emma Piers ont eu l'occasion d'acquérir des connaissances et de développer leurs compétences en tant que prochaine génération de talents en STIM en effectuant un stage à CAE.



En partenariat avec Elevate Aviation, CAE a accueilli 50 jeunes femmes à son siège social de Montréal pour inspirer la prochaine génération de pilotes et de professionnelles de l'aviation.

▶ Visionnez notre [vidéo](#).

## Affaires juridiques et conformité

CAE ne tolère aucune forme de harcèlement et de discrimination, et s'engage à respecter les droits de la personne. Cette approche s'applique autant à nos employés qu'à nos fournisseurs et à nos partenaires d'affaires, qui sont tous tenus d'adopter des normes de comportement éthique aussi élevées ou équivalentes. Notre Code régit la conduite des administrateurs, des dirigeants, des employés, des sous-traitants et des consultants de CAE et est disponible en cinq langues : anglais, français, espagnol, allemand et portugais. Tous les employés de CAE reçoivent une formation obligatoire sur le Code au moment de leur embauche et ses dispositions sont continuellement renforcées au moyen de la formation annuelle et de communications.

## Communications

Notre service des Communications sensibilise à la DEI et contribue à faire en sorte que tous les employés se sentent vus, entendus et inclus, ce qui se traduit par une équipe plus heureuse et plus mobilisée.

De la communication des politiques, des lignes directrices et des procédures de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion à la promotion d'événements et d'activités liés à la DEI, le groupe des Communications mobilise les employés et crée des occasions de dialogue et d'apprentissage.

Chaque année, CAE fait la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes par le biais d'un vaste éventail d'initiatives. Nous organisons des tables rondes, des activités engageantes et d'innombrables communications toutes centrées sur le thème du pouvoir d'agir des femmes. Ces initiatives couvrent divers aspects de la vie et de la carrière des femmes, notamment le perfectionnement du leadership, la santé et le bien-être, ainsi que la recherche essentielle de l'équité et de l'inclusion.

## Prix et distinctions

CAE a reçu plusieurs prix prestigieux en 2023, soulignant son engagement envers la diversité, l'équité et l'inclusion.



- [CAE figure parmi les meilleures entreprises du monde pour les femmes 2022, selon le magazine Forbes](#)
- [Indice de l'égalité des genres de Bloomberg LP pour la cinquième année consécutive](#)
- [Certification Parité de niveau Or de la Gouvernance au féminin 2023 \(Argent en 2020 et 2021; Bronze en 2019\)](#)
- [Prix Platine Medallion 2022 décerné par HIRE Vets \(Platine en 2022, Or en 2021, Platinum en 2020 et Or en 2019\)](#)
- [CAE a été nommée parmi les meilleures entreprises pour les femmes dans les technologies aéronautiques émergentes par Women and Drones.](#)
- [100 meilleurs employeurs au Canada \(2023\)](#)
- [CAE figure parmi les meilleurs employeurs au Canada pour les jeunes \(2021 et 2022\) et parmi les meilleurs employeurs de Montréal \(2020, 2021 et 2022\).](#)



### Marilyn Pearson

Responsable des Affaires réglementaires mondiales de CAE pour MAA, eVTOL et UAS, a été intronisée au Temple de la renommée des femmes dans les technologies aéronautiques émergentes.

Voir le [communiqué](#).



### Pascale Alpha

Cheffe de la direction de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion (DEI) de CAE, a été nommée parmi les 10 meilleurs leaders en matière de diversité et d'inclusion au Canada.

Voir le [communiqué](#) ou [Profil Manage HR](#).

## CAE célèbre la Journée internationale des femmes 2023

Les employés nous disent ce que l'équité signifie pour eux.

Visionnez notre [vidéo](#).

## Leadership d'opinion

Big Sister Boston's New Girl Network, Agir comme un patron :  
*Cultiver votre style de leadership à tous les niveaux*

Abha Dogra, panéliste

2023 International Women in Aviation Conference –  
CAE parraine l'événement et anime la séance de recrutement des  
pilotes instructeurs CAE

EY Canada et Aéro Montréal : Aperçus du sondage DEI sur  
l'industrie aéronautique canadienne 2022

Entrevue de CAE pour obtenir des commentaires

Evanta Toronto: Poursuivre notre lancée en matière de DEI en  
2023

Pascale Alpha, panéliste

Réseau canadien du Pacte mondial des Nations Unies –  
Interconnexion des ODD : *Journée internationale des droits de  
l'homme, EDI et Conduite responsable des affaires (webinaire)*

Pascale Alpha, panéliste

 Visionnez la [vidéo](#).

Air Line Pilots Association International Forum des femmes  
dans l'aviation : Diversité, équité et inclusion dans le poste de  
pilote et au-delà

Pascale Alpha, panéliste

Magazine Manage HR : Faire de la diversité, de l'équité et de  
l'inclusion la priorité de tous

Pascale Alpha, interviewée comme l'une des 10 meilleurs  
leaders en matière de DEI au Canada

Forum virtuel des fournisseurs de CAE : *Une vision globale des  
meilleures pratiques ESG et pourquoi cela est important pour les  
fournisseurs*

Organisé par CAE

 Visionnez la [vidéo](#).

Women in Leadership Foundation: *Choisissez d'être vous*

Hélène V. Gagnon, panéliste

Réseau canadien du Pacte mondial des Nations Unies,  
Mois de l'histoire des femmes  
(campagne promotionnelle)

Pascale Alpha, collaboratrice

Magazine Premières en affaires, Entreprises publiques  
québécoises: La parité est nécessaire

Hélène V. Gagnon, entrevue

Elle Québec, L'aérospatiale: un domaine qui fait  
de l'œil aux femmes

Élodie Caufriez Gingras, article en vedette

Iskeww Air, Diversity Institute (Université métropolitaine de  
Toronto) et l'événement du Consortium canadien de la mobilité  
aérienne avancée, Femmes dans le domaine de la mobilité  
aérienne avancée : *Une nouvelle ère*

Alexie Côté, conférencière

Aéro Montreal, Vitrines 2022: *L'aérospatiale, une filière inclusive  
à la portée de toutes et tous*

Pascale Alpha, participante à une table ronde

 Visionnez la [vidéo](#). (en français seulement)

Femmes autochtones d'influence dans l'industrie aéronautique  
et au sein de leurs communautés – *table ronde animée par le  
Comité pour les peuples autochtones de CAE en collaboration  
avec les GRE PWN et LIFT*

 Visionnez la [vidéo](#).

Table ronde du Pacte mondial des Nations Unies : *Faire  
progresser l'égalité des genres et le leadership des femmes dans  
certains secteurs*

Pascale Alpha, panéliste

 Visionnez la [vidéo](#).

Invitation à la table ronde des praticiens du Pacte mondial des  
Nations Unies à New York : *Comment l'allié peut mettre en  
pratique les principes d'autonomisation des femmes*

Pascale Alpha, participante à la table ronde

L'Institut mondial du leadership féminin et la collaboration de  
Deloitte pour : *favoriser l'égalité des genres en milieu de travail :  
Outils de politique publique et meilleures pratiques*

Pascale Alpha et Dan Sharkey, collaborateurs



# Nos résultats

**13 217**

Employés

Nombre total d'employés

**23 %**

de femmes (3 085)

Employés par genre\*

**76 %**

d'hommes (10 130)

**38 %**

des membres de notre conseil  
sont des femmes.

**8 %**

des membres de notre conseil  
sont issus de minorités visibles

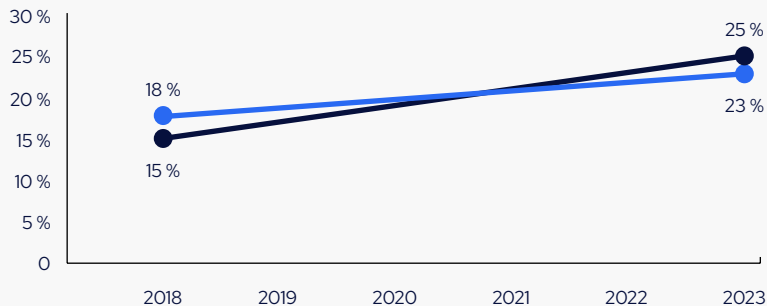
**8 %**

des membres de notre conseil  
font partie de la communauté LGBTQ2 +

## Diversité au sein du conseil d'administration

\*Deux employés ne se sont pas identifiés comme homme ou femme.

### Représentation des femmes à CAE

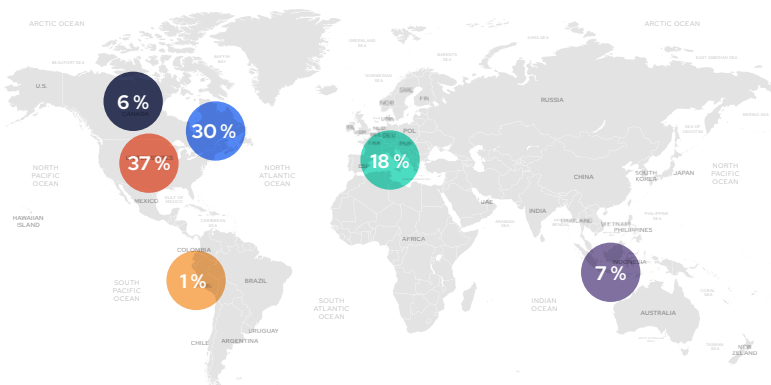


↑ Augmentation de **10 %** de femmes vice-présidentes et vice-présidentes exécutives de 2018 à 2023

↑ Augmentation de **5 %** de femmes à CAE de 2018 à 2023

- Vice-présidentes / vice-présidentes exécutives
- Tous les employés de CAE

### Employés par région



- 📍 Québec
- 📍 Reste du Canada
- 📍 États-Unis
- 📍 Amérique du Sud
- 📍 Europe, Moyen-Orient et Afrique
- 📍 Asie-Pacifique

# Indicateurs d'équité entre les genres

| Indicateurs KPI   | EX23   |
|---|--|
| <b>Représentation des femmes au sein de la direction</b>  |  |
| <b>Pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration</b>  | <p><b>38 %</b> – À la suite de l'assemblée générale annuelle de CAE du 9 août 2023, le nombre de femmes administrateurs est passé à cinq (5) sur treize (13) (soit 38 %).</p> <p><a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations pour l'EX23</a></p>   |
| <b>Président du conseil d'administration</b>  | L'honorable John P. Manley, P.C., O.C. (homme)   |
| <p><b>Équilibre entre les genres au sein du conseil</b></p> <p>Pourcentage des différents comités au sein du conseil d'administration présidés ou coprésidés par une femme.</p> | <p><b>100 %</b> – CAE compte trois comités au sein du conseil d'administration. Tous sont présidés par des femmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Présidente du comité des ressources humaines : Mary Lou Maher (femme)<br/>Mme Maher a succédé à l'honorable Michael M. Fortier comme présidente du CRH après la fin de l'assemblée annuelle extraordinaire des actionnaires de 2023.</li> <li>&gt; Présidente du comité de gouvernance : Margaret S. (Peg) Billson (femme)</li> <li>&gt; Présidente du comité d'audit : Marianne Harrison (femme)</li> </ul> <p><a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations pour l'EX23</a></p> <p><a href="#">Notice annuelle EX23</a></p> |
| <b>Président et chef de la direction</b>  | <p>Marc Parent (homme)</p> <p><a href="#">Équipe de direction de CAE</a></p>   |
| <b>Vice-présidente exécutive, Finances et chef de la direction financière</b>   | <p>Sonya Branco (femme)</p> <p><a href="#">Équipe de direction de CAE</a></p>  |
| <b>Pourcentage de femmes membres de la haute direction</b>  | <b>27 %</b> – <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations pour l'EX23, p.47</a>  |
| <b>Cheffe de la direction du développement durable et vice-présidente principale, Engagement des parties prenantes</b>  | <a href="#">Hélène V. Gagnon</a> (femme)   |
| <b>Cheffe de la Technologie et des Produits</b>   | <a href="#">Abha Dogra</a> (femme)   |
| <b>Cheffe de la direction de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion</b>  | <a href="#">Pascale Alpha</a> (femme)  |

| Indicateurs KPI  | EX23  |
|--|---|
| <b>Bassin de talents</b>   |   |
| Pourcentage total de femmes occupant un poste de gestion   | 23 % – <a href="#">Rapport annuel mondial d'activités et de développement durable pour l'EX23, p. 140</a>   |
| Pourcentage de femmes au sein de la haute direction  | 21 %  |
| Pourcentage de femmes occupant un poste de direction (niveau intermédiaire)  | 24 %  |
| Pourcentage de femmes n'occupant pas de postes de direction  | 23 %  |
| Pourcentage de femmes au sein de l'effectif total  | 23 % – <a href="#">Rapport annuel mondial d'activités et de développement durable pour l'EX23, p. 140</a>   |
| Pourcentage total des promotions qui sont attribuées à des femmes  | 26 %  |
| Pourcentage de femmes en TI / Ingénierie   | 15 %  |
| Pourcentage de nouvelles recrues qui sont des femmes   | 26 % – <a href="#">Rapport annuel mondial d'activités et de développement durable pour l'EX23, p. 230</a>   |
| Pourcentage d'attrition des femmes   | 24 %  |
| Plan d'action assorti d'un calendrier comportant des cibles visant à accroître la représentation des femmes dans les postes de direction | <p><b>Oui</b></p> <p>D'ici l'EX24, nous nous sommes engagés à augmenter de 2 % la diversité (genre et personnes de couleur et peuples autochtones) au sein de la direction, soit de 31 % à 33 %</p> <p><a href="#">Rapport annuel mondial d'activités et de développement durable pour l'EX23, p. 146</a></p> <p>D'ici l'EX25, nous nous sommes engagés à ce que au moins 33% des membres de la haute direction et 40 % des administrateurs fassent partie de certains groupes liés à la diversité (y compris les femmes, les personnes vivant avec un handicap, les Autochtones ainsi que les membres des minorités visibles et de la communauté LGBTQ2+).</p> <p><a href="#">Rapport annuel mondial d'activités et de développement durable pour l'EX23, p. 179</a></p> |
| Plan d'action assorti d'un calendrier comportant des objectifs visant à accroître la représentation des femmes au sein de l'entreprise   | <p><b>Oui</b></p> <p>Nous nous sommes engagés à développer une base de référence pour la diversité des nouveaux employés et à établir des objectifs pour les années suivantes. De plus, nous nous sommes engagés à augmenter de 3 % la représentation de la diversité des genres parmi les employés à haut potentiel, soit de 29 % à 32 %.</p> <p><a href="#">Rapport annuel mondial d'activités et de développement durable pour l'EX23, p. 146</a></p>  |

| Indicateurs KPI  | EX23   |
|--|--|
| <b>Rémunération</b>  |  |
| <b>Écart salarial entre les hommes et les femmes – moyenne ajustée</b>   | <p><b>5 %</b></p> <p>Nous utilisons 8 pays qui représentent la majorité de la main-d'œuvre de CAE et nous faisons une moyenne pondérée par niveau.</p>   |
| <b>Moyenne mondiale de l'écart salarial brut entre les hommes et les femmes</b>  | <p><b>14 %</b></p>   |
| <b>Plan d'action assorti d'un calendrier pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes</b>                                  | <p>Nous nous sommes engagés à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les emplacements de CAE qui représentent 80 % de son effectif d'ici l'EX28.</p> <p><a href="#">Rapport annuel mondial d'activités et de développement durable pour l'EX23, p. 140</a></p>   |
| <b>Rémunération des membres de la haute direction liée à la diversité des genres, ou à la diversité, à l'équité et à l'inclusion (DEI)</b> | <p>Au cours de l'exercice 2023, nous avons lié les critères ESG à la rémunération des membres de la haute direction de CAE. Les dirigeants de CAE ont désormais des objectifs ESG individuels, et la diversité figure comme objectif commun pour l'ensemble des dirigeants.</p> <p><a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations pour l'EX23, p. 67</a></p>  |
| <b>Culture inclusive</b>   |  |
| <b>Nombre de semaines de congé parental entièrement rémunérées offertes</b>  | <p>Au cours de l'EX23, CAE a déployé la Politique mondiale en matière de congé parental qui offre aux employés la possibilité de prendre jusqu'à huit (8) semaines de congé parental entièrement rémunérées au cours des cinquante-deux (52) premières semaines suivant la naissance, l'adoption ou le placement d'un enfant adoptif de moins de dix-huit (18) ans survenant pendant l'emploi actif.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Minimum à l'échelle mondiale : jusqu'à 8 semaines</li> <li>&gt; Employés au Canada : 26 semaines (mères uniquement)</li> <li>&gt; La durée varie d'un pays à l'autre en fonction des lois et réglementations locales</li> </ul> |
| <b>Nombre de semaines de congé parental secondaire entièrement payé offertes</b>   | <p>Au cours de l'EX23, CAE a déployé la Politique mondiale en matière de congé parental qui offre aux employés la possibilité de prendre jusqu'à huit (8) semaines de congé parental entièrement rémunérées au cours des cinquante-deux (52) premières semaines suivant la naissance, l'adoption ou le placement d'un enfant adoptif de moins de dix-huit (18) ans survenant pendant l'emploi actif.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Minimum à l'échelle mondiale : jusqu'à 8 semaines</li> </ul>  |
| <b>Taux de rétention à la suite d'un congé parental</b>  | <b>81 %</b>  |
| <b>Services de soutien aux familles ou subventions par l'entremise de la société</b>   | <b>Non</b>   |
| <b>Politique entourant les horaires flexibles</b>  | <b>Oui</b> – <a href="#">Rapport annuel mondial d'activités et de développement durable pour l'EX23, p. 121</a>  |
| <b>Groupes de ressources pour les employés destinés aux femmes</b>   | <b>Oui</b> – <a href="#">Rapport annuel mondial d'activités et de développement durable pour l'EX23, p. 138</a>  |
| <b>Formation sur les préjugés inconscients</b>   | <b>Oui</b> – CAE propose de nombreuses ressources en formation dans des catégories comme les principes fondamentaux de la DEI, les préjugés inconscients et les microagressions, le leadership inclusif et l'embauche inclusive.   |
| <b>Formation annuelle sur le harcèlement sexuel</b>  | <b>Oui</b> – La formation sur le harcèlement sexuel fait partie de la formation sur le Code d'éthique professionnelle de CAE   |

EXERCICE 2023

# Rapport sur l'égalité entre les genres

[CAE.COM](https://www.cae.com)